

الرضا الوظيفي وأثره على استقرار أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس جامعة وادي النيل - السودان

أستاذ مساعد - قسم التجارة - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة وادي النيل

د. الرشيد محمد حفظ الله

أستاذ مساعد - قسم نظم المعلومات الإدارية - كلية الأعمال
والاقتصاد - جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية

د. عثمان عبد الله محمد

أستاذ مساعد - قسم نظم المعلومات الإدارية - كلية الأعمال
والاقتصاد - جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية

د. عز الدين دفع الله عبد الله

المستخلص:

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي على استقرار أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل= السودان، شملت الدراسة على عدد (125) عضو هيئة تدريس بالجامعة المعنية باعتباره مجتمعاً متجانساً من حيث الرتب والدرجات العلمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصف التحليلي باعتباره الأنسب لتتبع الظاهرة موضع الدراسة. استخدم الباحثان إسبانه مشتملة على البيانات الشخصية والعبارات المتعلقة بفرضيات الدراسة، كذلك استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية للتوصل للنتائج المستخلصة من الدراسة. جاءت أهمية الدراسة جراء تناولها أثر الرضا الوظيفي في استقرار أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل. توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: معظم أفراد العينة يتمتعون بخبرات تجاوزت الخمس سنوات، عدم الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الحوافز المالية التي يتحصلون عليها من إدارة الجامعة، كذلك عدم الرضا عن البيئة التي يقدمون فيها خدماتهم الأكاديمية والإدارية، إضافة لذلك هنالك إتجاهاً عاماً نحو عدم الرضا عن بعض جوانب الشفافية من قبل إدارة الجامعة، عدم الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بلائحة الترقيات تعديل (2024)، توصلت الدراسة لعدة توصيات من أهمها: تحسين نظام الحوافز ليصبح أكثر تنافسية وتحفيزاً، ضمان صرف المستحقات المالية في وقتها المناسب، تهيئة بيئة العمل لدورها الأساسي في تقديم خدمات أفضل، على إدارة الجامعة تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات، إجراء استطلاعات دورية لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس للكتب والمراجع. تحسين خدمات الإنترنت لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس، تهيئة الاستراحات المناسبة وتوفير بيئة مريحة أثناء فترات الراحة زيادة إشراك أعضاء هيئة التدريس في الخطط المستقبلية تحسين سياسات الترقيات بتعديل لائحة الترقيات 2024 لتلبية تطلعات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لزيادة شعورهم بالاستقرار والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، استقرار، أعضاء هيئة التدريس

Job satisfaction and its impact on faculty members

Applying to faculty members of Nile Valley University – Sudan

Dr. Alrasheed Mohammed Hafz Alla

Dr. Osman Abdalla Mohamed Alhadi

Dr. Ezaldeen Dafalla Abdalaa

Abstract:

The study aimed to identify the extent to the impact of job satisfaction on the stability of members at Nile Valley University- Sudan. The study included 325 faculty members at the relevant university, as homogenous community in terms in terms of ranks and academic degrees. The study used the descriptive analytical method as the most appropriate to track the phenomenon under study. The researchers used a questionnaire that included personal data and statements related to the study hypothesis. Averages and standard deviation were also used to reach the results from the study. The importance of the study came from its discussion of the impact of job satisfaction on the stability of faculty members at Nile Valley University. The study reached several results; most of the sample members have more than five years of experience, dissatisfaction among faculty members with the financial incentives they receive from the university administration, dissatisfaction with the environment in which they provide their academic and administrative services, in addition, there is a general trend towards dissatisfaction with some aspects of transparency by the university administration, faculty members dissatisfaction with the promotion regulations amendment 2024. The study reached several recommendations, the most important of which are: improving the financial incentive system to become more competitive and motivating, ensuring the disbursement of financial dues in a timely manner, preparing the work environment for its essential role in providing better services, the university administration should enhance transparency in decision-making, conduct periodic surveys to meet the needs of faculty members for books and references, improve internet services to meet the needs of faculty members, prepare appropriate breaks and provide a profitable environment during breaks, pay attention to involving faculty members in future plans, and improve promotion policies by amending the 2024 promotion regulation to meet the aspirations of university faculty members to increase their sense of stability job satisfaction.

Key words: Job satisfaction, Faculty members, stability.

مقدمة:

تلعب الجامعات السودانية دوراً مهماً وأساسياً وفاعلاً في تنمية وتطور وتأهيل المجتمع السوداني باعتبارها صرحاً علمياً، أكاديمياً، بحثياً، إقتصادياً، إجتماعياً، ثقافياً، رياضياً وسياسياً، يقع عليها العبء الأكبر في التغيرات الإيجابية للمجتمع.

أستهدفت هذه الدراسة الرضا الوظيفي وأثره على إستقرار أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل باعتبارها إحدى الجامعات السودانية العريقة التي لها تأثير كبير ومهم في المجتمع السوداني. وأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل كغيرهم من أساتذة الجامعات السودانية الحكومية تحديداً، والذين لم يحسم أمر هيكلمهم الوظيفي في الخمس سنوات الأخيرة خاصة بعد شهر أبريل من العام 2019م، كما أنهم تأثروا كثيراً بتداعيات الحرب التي إندلعت بتمرد قوات الدعم السريع على القوات المسلحة وذلك بتخفيض الإجور المستحقة لهم بنسبة 40 % مما إنعكس سلباً على أوضاعهم المعيشية والحياتية.

مشكلة الدراسة:

معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السودانية غادر السودان بحثاً عن وضع مالي أفضل، بسبب عدم الرضا الوظيفي في الجامعات التي ينتسبون إليها، وجامعة وادي النيل إحدى الجامعات التي تأثرت أعضائها بعدم الرضا الوظيفي، لذلك جاءت صيغة سؤال مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل يؤثر الرضا الوظيفي على إستقرار أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي في إستقرار أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها في قلة أو ندرة الدراسات العلمية التي تطرقت للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل.

فرضية الدراسة:

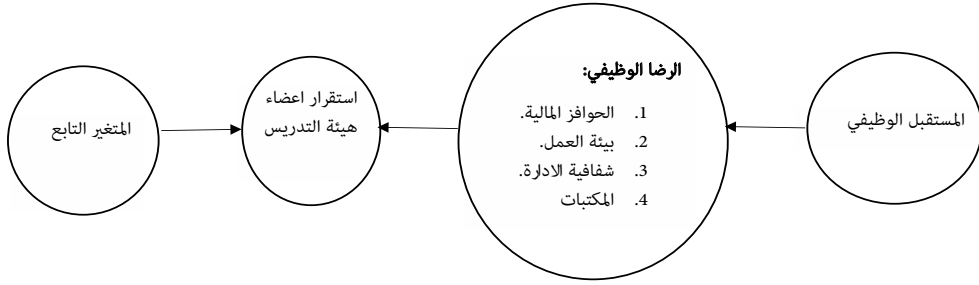
الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي وإستقرار أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل، ثم تفرعت منها الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة معنوية بين الحوافز المالية واستقرار عضو هيئة التدريس.
2. توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل واستقرار عضو هيئة التدريس.
3. توجد علاقة معنوية بين شفافية الإدارة واستقرار عضو هيئة التدريس.
4. توجد علاقة معنوية بين المكتبات واستقرار عضو هيئة التدريس.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتتبع الظاهرة موضع الدراسة باعتباره المنهج الذي يتناسب وطبيعة الظاهرة. استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية بغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة.

مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة (352) عضو هيئة تدريس، و عينة الدراسة (125) ما يعادل (35.5%) من حجم مجتمع الدراسة.

نموذج الدراسة:



الرضا الوظيفي: الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقبالة والإرتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العمل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة. ص11 الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء / مصطفى محمد/ 2008/ دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.1

هو رضا الفرد عن العمل الذي يقوم به، ويتوقف ذلك على مدى ما يجده الفرد في العمل من إشباع لقدراته وميوله وما يتفق مع سمات شخصيته وقيمه. 8. تلكوبا مختار/ الرضا الوظيفي وأثره على رضا للعاملين/ ماجستير منشورة/ 2022 جامعة أحمد دراية.2

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله وينحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج. ص 10. الرضا الوظيفي ومهارة إدارة العمل، عصام عبد اللطيف عمر، نيو لنك للنشر والتدريب 2015.3.

أهمية الرضا الوظيفي: نظراً للأهمية البارزة للمورد البشري في بناء المنظمة ونجاحها فإن الرضا يعتبر محرك يجعل هذا المورد أكثر فاعلية وعليه فالرضا الوظيفي يكتسب أهميته من أهمية المورد البشري. ص 10. احمد دراية.4.

أهمية الرضا الوظيفي للمورد البشري:

- 1/ إرتفاع درجة الطموح، الإبداع، الإبتكار، وإتقان العمل وتحسين الأداء.
- 2/ تحقيق الأمان والإستقرارالنفسي والفكري والوظيفي.
- 3/ زيادة الثقة بالنفس والشعور بالانتماء والروح المعنوية.

أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة:

- 1/ زيادة الإنتاجية وتحسين مستوى الأداء.
- 2/ إرتفاع مستوى الفاعلية والفعالية.
- 3/ ضمان إستمرارية نشاط المنظمة والمحافظة على مكانتها.

أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمجتمع:

- 1/ إرتفاع معدلات النمو والتطور.
- 2/ إرتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الإقتصادية. 11،10،5.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: منها:

1. الأجر: الأجر يعتبر مصدراً أساسياً لإشباع الحاجات بل يعتبر المصدر الوحيد في المجتمعات النامية والصغيرة، وتنبع أهمية الأجور كحافز على الإنتاج بأنه يتيح للفرد تحقيق الكثير من الحاجات الأساسية كالمأكل والمسكن والملبس. ص 219 السلوك التنظيمي / محمد الفاتح محمود بشير المغربي/ دار الجنان للنشر والتوزيع/ عمان. 6.2016.
2. فرص الترقية: إن العامل المحدد لأثر الترقية على الرضا الوظيفي هو طموحات أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلاً، كلما زاد رضاه عن العمل ويمكن القول بأن الترقية الفعلية على رضا الفرد تتوقف على مدى توقعه لها، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق سعادة أكبر والعكس صحيح. 33. جامعة 8 ماي.7.
3. الرضا عن جماعة العمل: لتحقيق التفاعل والتفاهم والتنسيق مع معرفة كل فرد بالدور والمهمة التي يؤديها.
4. الرضا عن ساعات العمل: مع توفير ساعات للراحة، التي تحقق المنافع لدى الفرد فيها.
5. الرضا عن ظروف العمل: يؤثر فيها الظروف المادية والعائد الذي يحصل عليه الفرد مهما كانت الصعوبة فيه. ص 24، الرضا الوظيفي ومهارة إدارة العمل، عصام عبد اللطيف عمر.8.

مفهوم الإستقرار الوظيفي:

الإستقرار الوظيفي هو يقاء العامل في عمله وعدم مغادرته. إذا كان مكان العمل يوفر له الظروف المناسبة للعمل، ويضمن له الشروط التي تجعله راضياً عن هذا التنظيم، فلا يفكر في تركه حتى التقاعد. ص 9، بيئة العمل الداخلية، دكتور وليد سليمان.9.

النظريات المتعلقة بالرضا الوظيفي: منها:

نظرية التدرج الهرمي: إبراهيم ماسلو: تنص النظرية التي طرحها إبراهيم ماسلو في عام 1954 على أن البشر لديهم إحتياجاتهم الخاصة التي يجب تلبيتها، تصبح هذه الإحتياجات الأساسية محددات رضا الإنسان سواء تم تحقيقها أم لا، عندما يتحقق الكمال الذاتي، سيؤدي الفشل في تلبية الإحتياجات الإنسانية الأساسية إلى إضطراب الروح البشرية وبالتالي فشلها في تحقيق الرضا الذاتي

سواء من حيث تطورهم أو حياتهم المهنية أو وظيفتهم. الإحتياجات الأساسية تعني الإحتياجات الفسيولوجية، والإحتياجات الأمنية، وإحتياجات الحب، وإحترام الذات، وأيضاً مستوى الكمال الذاتي. نظرية هيرزبرج 1968: تؤكد نظرية هيرزبرج التي تم تقديمها في عام 1968 على أهمية تلبية الإحتياجات الذاتية والإحتياجات التحفيزية في عملية تطوير الإمكانات الذاتية، وإنه يمكن تحقيق الرضا الوظيفي الشخصي من خلال عاملين رئيسيين مذكورين في هذه النظرية وهما: مدى قبول الدافع ومدى تلبية الإحتياجات الذاتية.. كما أن هيرزبرج في نظريته أثار عوامل نفسية مثل التقدير الذاتي وكذلك العوامل التحفيزية لتكون العمود الفقري للرضا الوظيفي، كما أن الإحتياجات والدوافع الأساسية التي طرحها هيرزبرج يمكن أن تحفز البشر على العمل مع الإلتزام الكامل والعمل لتحقيق أفضل أداء. ص 29، مجلة الإرشاد النفسي العدد 168، ج1. ديسمبر 2021. 10.

الدراسات السابقة:

دراسة: بن يوب دلال وآخر، 2019، بعنوان الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين، ماجستير منشورة، مقدمة لجامعة 8 ماي 1945، مشكلة الدراسة: ماهي إتجاهات الرضا الوظيفي في المؤسسة (عمر بن عمر)؟ هل نجاح المؤسسة يعتمد على تحسين أداء العاملين؟ هل شعور العمال بالرضا الوظيفي يؤثر على أدائهم؟

هدفت الدراسة للتعرف على: ماهية كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، إلقاء الضوء على الرضا الوظيفي والتعرف على طبيعته في المؤسسة الإقتصادية، التعرف على العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: معظم العمال أكدوا رضاهم عن العمل في مؤسسة (عمر بن عمر) وذلك لاقتناعهم بوظائفهم التي تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم، الترقية في مؤسسة (عمر بن عمر) تقوم على أسس موضوعية تتمثل في الأقدمية في العمل وأيضاً كفاءة الفرد وإنجازاته التي حققها من خلال مساره الوظيفي، وبالتالي هي وسيلة تدفع العامل للتنمية الذاتية وتحمل المسؤولية.

توصلت الدراسة لعدد من التوصيات منها:

دراسة محمد بن حمود بن ناصر الوهبي، بعنوان أثر الرضا الوظيفي على الأداء المؤسسي بوزارة الشؤون الرياضية بسلطنة عمان، مقدمة للمجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، الإصدار السابع والعشرون 2020.

تمثلت مشكلة الدراسة في عدة أسئلة منها: ماهو أثر الرضا الوظيفي المتمثل في (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية) على الأداء المؤسسي بوزارة الشؤون الرياضية بسلطنة عمان؟ هل يوجد أثر للأداء المؤسسي المتمثل في (نوعية العمل، كمية العمل المنجز) على الرضا الوظيفي بوزارة الشؤون الرياضية بسلطنة عمان؟.

هدفت الدراسة للتعرف على: مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين والموظفين بوزارة الشؤون الرياضية بسلطنة عمان، أهم عوامل البيئة المؤثرة على العاملين بوزارة الشؤون الرياضية، أهمية الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء للعاملين بوزارة الشؤون الرياضية.

توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: يوجد تأثير على النمو الوظيفي، على الأداء المؤسسي، يوجد تأثير على كمية العمل المنجز على الرضا الوظيفي، وجود فروق بين الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع في محوري التحفيز وبيئة العمل لصالح الإناث. توصلت الدراسة لعدد من التوصيات منها: تفعيل الأداء بتطوير برامج تكنولوجية متجددة يستفيد منها كافة العاملين، وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين بحيث يتم مكافأة الموظفين أصحاب الأداء الفعال.

دراسة طلوكوبا مختارواآخر، 2022، بعنوان الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، ماجستيرمقدمة كلية الحقوق في العلوم الإنسانية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، ماجستير مقدمة لجامعة أحمد دراية/ أدرار، جمهورية الجزائر اليموقراطية الشعبية. تلخصت مشكلة الدراسة في عدة تساؤلات منها: ما المقصود بالأداء الوظيفي والرضا الوظيفي؟، هل تنعكس العوامل النفسية على أداء موظفي المؤسسة الإستشفائية ابن سينا بالسلب أم الإيجاب؟.

توصلت الدراسة لعدد من التوصيات منها: جل الموظفين غير راضين عن الإجور والحوافز التي يحصلون عليها ولا تتوافر مع الجهود التي يبذلونها، درجة الرضا عن العوامل المالية للعمل مثل الحوافز، الإجور، ظروف العمل) منخفضة، ولكن درجة الرضا عن العوامل النفسية مثل (التقبل النفسي للوظيفة، العلاقة مع الزملاء والروؤساء، الشعور بالإعتراف والتقدير والإحترام مرتفعة).

دراسة بندر بن سعيد العلم الزهراني، 2021، بعنوان الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جلمعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ظل رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية، مقدمة لمجلة الإرشاد النفسي، العدد 168، ج 1، ديسمبر 2021. تمثلت مشكلة الدراسة: وجود فجوة في الإنتاج الفكري لدراسة دور رأس المال النفسي في الفروق في الرضا الوظيفي، ما الفرق بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية في ضوء مستوى رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية؟.

هدفت الدراسة للتعرف على عدة أهداف أهمها: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ما مدى إسهام أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟. ص 25.

من نتائج هذه الدراسة: كلما إرتفع رأس المال النفسي زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى رتبتي (معيد أو محاضر) مقارنةً بالرتب العلمية الأعلى.

توصلت الدراسة لعدد من التوصيات منها: زيادة الإهتمام بالأوضاع المالية والدعم النفسي للمعيدين والمحاضرين في الجامعات السعودية حيث أظهرت النتائج إنخفاض الرضا الوظيفي لديهم مقارنةً بالرتب العلمية الأعلى، الإهتمام بالبرامج التوعوية الإرشادية والدورات التدريبية التي تسهم في رفع مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

جامعة وادي النيل:

هي جامعة سودانية تقع في شمال السودان، انشئت في إطار قرارات ثورة التعليم العالي بموجب مرسوم جمهوري صادر في 14 يونيو 1990 وكانت كليتي الهندسة التي أسست عام 1971 وكلية التربية في 1984 هما النواة الأساسية للجامعة. وتطورت الجامعة حتى بلغ عدد كلياتها عام 1991 عشر كليات موزعة من مدينة وادي حلفا في الشمال حتى شندي والمتمة جنوبا وفي عام 1994 قسمت الكليات على ثلاث جامعات هي (جامعة وادي النيل، جامعة دنقلا، جامعة شندي) وكان نصيب جامعة وادي النيل منها أربع كليات وهي الهندسة، التربية، التجارة وإدارة الأعمال والعلوم الإسلامية والعربية. تحتوي الجامعة على 12 كلية إضافة لعدد من المراكز. الرؤية: بناء جيل مؤمن بربه، متقن لعمله، مبدع ومبتكر ومتميز في أدائه العلمي والبحثي والمجتمعي.

الرسالة: جامعة وادي النيل جامعة حكومية تسعى لإعداد جيل رسالي قويم الخلق، حريص على شرف الانتماء لمهنته، قادر على التكيف مع المتغيرات، ومقدر لأهمية الوقت وقيمه من خلال تحقيق التميز الأكاديمي والريادة في البحث العلمي وترقية المعارف النظرية والمهارات التطبيقية وتوظيف قدرات الجامعة لخدمة المجتمع والتحسين المستمر للأداء وفقا للمعايير العالمية.11. www.nilevalley.edu.sud

عينة الدراسة:

تم تصميم استبانة الكترونية باستخدام نماذج مايكروسوفت وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل بكلياتها المختلفة، وتم الحصول على عدد 125 استجابة. اتساق وثبات مقاييس الدراسة:

اعتمد الباحثان على عدد من المقاييس المستخدمة سابقاً في ادبيات الدراسة والتي تمتاز بالثبات والمصدقية العالية، وقد صممت جميع مقاييس البحث بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي، وتم التأكد من اتساق وثبات مقاييس البحث بطريقة معامل الفا كرونباخ. الجدول رقم (1): معامل الصدق والثبات

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول	8	0.905	0.95
المحور الثاني	8	0.772	0.88
المحور الثالث	5	0.809	0.90
المحور الرابع	5	0.845	0.92
الثبات العام للاستبانة	26	0.903	0.95

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025.

من الجدول رقم (1) أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.903) لإجمالي فقرات الاستبانة الستة وعشرون (26)، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0.772) كحد أدنى و(0.905) كحد أعلى، وهذا يدل على أن أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بدرجة عالية

من الثبات مما يعني أن الأداة المستخدمة موثوقة لقياس المفاهيم المطروحة ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي والذي اعتمد (0.70) كحد أدنى للثبات. معامل الصدق يقيس مدى قدرة الأداة على قياس الظاهرة التي صُممت لقياسها بدقة ويُحسب معامل الصدق بأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات، يتضح من الجدول رقم (1) أن معامل الصدق لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ 0.95 لإجمالي فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) الستة وعشرون (26)، فيما تراوح صدق المحاور ما بين 0.88 كحد أدنى و0.95 كحد أعلي عليه جميع معاملات الصدق مرتفعة (أكبر من 0.8)، مما يعزز صلاحية أداة الدراسة (الاستبانة) لاستخلاص نتائج واستنتاجات دقيقة حول موضوع الدراسة الرضا الوظيفي وأثره على استقرار عضو هيئة التدريس.

اساليب تحليل البيانات:

تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في تحليل بيانات الدراسة، فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والوسط الحساي والانحراف المعياري للتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وتم استخدام معامل الفا كرونباخ لحساب معامل الثبات لقياس درجة الاعتمادية، وتم استخدام مربع كاي لاختبار فرضيات الدراسة.

التحليل الوصفي لبيانات الدراسة:

البيانات الديموغرافية:

يستعرض الباحثين في الجدول رقم (2) الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة من حيث المتغيرات (النوع، العمر، الرتبة العلمية وعدد سنوات الخبرة) (الجدول رقم 2): البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغيرات الديموغرافية		التكرار	النسبة %
النوع	ذكر	77	61.6
	أنثى	48	38.4
العمر	أقل من 30 سنة	2	1.6
	30 سنة وأقل من 40 سنة	24	19.2
	40 سنة وأقل من 50 سنة	52	41.6
	50 سنة فأكثر	47	37.6
الرتبة العلمية	مساعد تدريس	5	4.0
	محاضر	40	32.0
	أستاذ مساعد	53	42.4
	أستاذ مشارك	24	19.2
	أستاذ	3	2.4

النسبة %	التكرار	المتغيرات الديموغرافية	عدد سنوات الخبرة
0	0	أقل من خمس سنوات	
16.0	20	5 وأقل من 10 سنوات	
19.2	24	10 سنوات وأقل من 15 سنة	
12.8	16	15 سنة وأقل من 20 سنة	
24.0	30	20 سنة وأقل من 25 سنة	
28.0	35	25 سنة فأكثر	

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025

يتضح من الجدول رقم (2) ان عدد افراد عينة الدراسة من الذكور (77) بنسبة بلغت (61.6%) من افراد العينة الكلية للدراسة، وان عدد الإناث (48) بنسبة بلغت (38.4%) من افراد العينة الكلية للدراسة. بالنسبة لمتغير العمر كان الذين أعمارهم أقل من 30 سنة عدد (2) بنسبة 1.6% يليهم من 30 الي قل من 40 بعدد (24) ونسبتهم 19.2% يليهم الفئة العمرية من 40 الى أقل من 50 بعدد (52) ونسبتهم 41.6 ثم 50 عام فأكثر وعددهم (47) ونسبتهم 37.6%. أما بالنسبة للرتبة العملية فكان مساعدي التدريس 5 بنسبة 4%، محاضر عددهم 40 بنسبة 32%، أستاذ مساعد عددهم 53 بنسبة 42.4%، أستاذ مشارك عددهم 24 بنسبة 19.2% ودرجة أستاذ عددهم 3 ونسبتهم 2.4%. بالنسبة لعدد سنوات الخبرة نجد أن النسبة الأكبر من المشاركين لديهم خبرة 25 سنة فأكثر، حيث يمثلون 28.0%، تليها الفئة التي تمتلك خبرة من 20 إلى أقل من 25 سنة بنسبة 24.0%، تليها الفئة التي تمتلك خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 19.2%، تليها الفئة التي تمتلك خبرة من 5 إلى أقل من 10 سنة بنسبة 16%، تليها الفئة التي تمتلك خبرة من 15 إلى أقل من 20 سنة بنسبة 12.8%. من المثير للاهتمام أن الفئة الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) غير ممثلة في العينة، ونجد أن متغير عدد سنوات الخبرة يعكس أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة طويلة في المجال الأكاديمي، مما قد يكون له تأثير على نتائج الدراسة.

المحور الأول: الحوافز المالية :

الجدول رقم (3): التكرارات والنسب والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور

الأول

م	العبارة	التكرار					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
		النسبة المئوية						
1	حوافز اجتماعات مجالس الأقسام مجزية	52	55	10	5	3	1.82	0.919
		41.6	44.0	8.0	4.0	2.4		
2	حوافز اجتماعات مجالس الكلية مجزية	48	51	19	7	0	1.88	0.867
		38.4	40.8	15.2	5.6	0		
3	حوافز اجتماعات مجالس الأساتذة مجزية	40	64	15	6	0	1.9	0.791
		32	51.2	12	4.8	0		
4	حوافز لجان التسجيل والمعينات مجزية	48	51	19	7	0	1.88	0.867
		38.4	40.8	15.2	5.6	0		
5	حوافز لجان الامتحانات والمراقبة مجزية	57	55	8	5	0	1.69	0.766
		45.6	44.0	6.4	4.0	0		
6	مستحقات تصحيح كراسات الامتحانات مجزية	65	49	7	4	0	1.6	0.741
		52.0	39.2	5.6	3.2	0		
7	مستحقات الإشراف على بحوث التخرج مجزية	60	53	9	3	0	1.64	0.723
		48.0	42.4	7.2	2.4	0		
8	جميع حوافز ومستحقات أعضاء هيئة التدريس تصرف في وقتها المناسب.	61	49	11	4	0	1.66	0.772
		48.8	39.2	8.8	3.2	0		

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025.

فيما يختص بالعبارات في هذا المحور والخاصة بحوافز الاجتماعات (مجالس الأقسام، مجالس الكلية ومجلس أساتذة الجامعة) حصلت على متوسطات حسابية متدنية (1.82، 1.88، 1.90) وبلغت نسبة عدم الموافقة (لا أوافق بشدة ولا أوافق) لهذه العبارات (85.6، 79.2، 84.5) وتشير هذه النتائج إلى عدم الرضا الكبير من المستجيبين عن الحوافز المالية، أيضا نجد أن الانحراف المعياري للعبارات الخاصة بالاجتماعات تراوح بين 0.791 و 0.919 مما يعبر على اتفاق واسع بين المستجيبين على عدم الرضا عن الحوافز المالية.

العبارات الخاصة بحوافز لجان التسجيل والمعينات مجزية وحوافز لجان الامتحانات والمراقبة مجزية حصلت على متوسطات (1.88 و 1.69) على الترتيب وبلغت نسبة عدم الموافقة (79.2 و 89.6)

وتدل هذه النتائج على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الحوافز الخاصة بالتسجيل والامتحانات، كما يظهر من الجدول أن الانحراف المعياري الخاص بهاتين العبارتين هو على الترتيب (0.766 و 0.867) وهذه النتيجة تشير إلى اتساق وتوافق آراء هيئة التدريس حول هاتين العبارتين.

العبارات الخاصة بمستحقات تصحيح كراسات الامتحانات ومستحقات الإشراف على بحوث التخرج حصلت على متوسطات (1.6 و 1.64) على الترتيب وبلغت نسبة عدم الموافقة (91.2 و 90.4) وتدل هذه النتائج على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الحوافز الخاصة بتصحيح كراسات الامتحانات و الاشراف علي بحوث التخرج، كما يظهر من الجدول أن الانحراف المعياري الخاص بهاتين العبارتين هو على الترتيب (0.741 و 0.723) وهذه النتيجة تشير إلي اتساق وتوافق كبير جدا في آراء هيئة التدريس حول عدم الرضا بالحوافز المقدمة لتصحيح الكراسات و الاشراف علي بحوث التخرج.

العبارة الخاصة بصرف المستحقات في الوقت المناسب أظهرت النتائج من الجدول أعلاه أن المستجيبين لا يوافقون على أن الحوافز والمستحقات تصرف في وقتها المناسب، حيث حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي 1.66 مما يعكس وجود تأخير في صرف المستحقات وهذا يؤثر سلبيًا على الرضا الوظيفي، وحصلت هذه العبارة على انحراف معياري 0.772 مما يعني أن هناك اتفاقًا واسعًا بين آراء المستجيبين على تأخر صرف المستحقات المالية. ونجد أن الانحراف المعياري لجميع عبارات هذا المحور محصور بين 0.723 و 0.919 وهذا يشير إلى توافق وتجانس آراء المستجيبين حول عبارات هذا المحور.

المحور الثاني: - بيئة العمل

الجدول رقم (4): التكرارات والنسب والوسط الحسابي والانحراف المعياري المحور الثاني

م	العبارة	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق بشدة		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
		التكرار											
		النسبة المئوية											
1	مكاتب الأساتذة مهيأة بصورة جيدة	32	56	15	19	3	2.4	15.2	12.0	44.8	25.6	1.073	2.24
		28	64	16	16	1	0.8	12.8	12.8	51.2	22.4	0.954	2.18
2	القاعات مهيأة بصورة جيدة (السبورة، التكييف، الإضاءة).	47	49	12	14	3	2.4	11.2	9.6	39.2	37.6	1.070	2.02
		52	52	12	7	2	1.6	5.6	9.6	41.6	41.6	0.928	1.84
3	هنالك سكرتارية خاصة بكل قسم لتلبية حاجات الأساتذة من الطباعة وغيرها	52	52	12	7	2	1.6	5.6	9.6	41.6	41.6	0.928	1.84
		52	52	12	7	2	1.6	5.6	9.6	41.6	41.6	0.928	1.84
4	يوجد ساعي مخصص لتوصيل طلبات الأساتذة من وجبات ومشروبات وغيرها	52	52	12	7	2	1.6	5.6	9.6	41.6	41.6	0.928	1.84
		52	52	12	7	2	1.6	5.6	9.6	41.6	41.6	0.928	1.84

م	العبارة	لا أوافق بشدة					لا أوافق						
		التكرار					النسبة المئوية						
		اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق بشدة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق بشدة		
5	الاستراحة مهيأة بصورة مرضية	1	9	11	52	52	0.919	1.84	0.8	7.2	8.8	41.6	41.6
		6	57	18	21	23	1.251		3.02	4.8	45.6	14.4	16.8
7	توفر الأدوات المطلوبة لتدريس المحاضرات بجودة عالية	2	18	22	61	22	0.983	2.34	1.6	14.4	17.6	48.8	17.6
		2	6	13	60	44	70.88		1.90	1.6	4.8	10.4	48.0
8	خدمة الإنترنت متوفرة مما يرضي تطلعات عضو هيئة التدريس	2	6	13	60	44	70.88	1.90		1.6	4.8	10.4	48.0

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025

بناءً على النتائج الواردة في الجدول رقم (4)، يمكن ملاحظة أن معظم العبارات التي تقيس جودة بيئة العمل حصلت على متوسطات حسابية منخفضة (أقل من 3)، مما يشير إلى وجود مستوى عالٍ من عدم الرضا بين أعضاء هيئة التدريس، وهذا يعد عاملاً يؤثر سلباً على الاستقرار الوظيفي. يمكن تقسيم عبارات هذا المحور إلى المحاور الفرعية التالية:

محور المرافق والتجهيزات الأساسية:

مكاتب الأساتذة مهيأة بصورة جيدة: حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي (2.24)، تشير هذه النتيجة إلى أن نسبة كبيرة من المستجيبين غير راضين عن تجهيز المكاتب، حيث بلغت نسبة عدم الموافقة الكلية (غير موافق وغير موافق بشدة) 70.4%.

القاعات مهيأة بصورة جيدة: حصلت هذه العبارة على متوسط حسابي (2.18) ونجد أن أكثر من 73.6% من أعضاء هيئة التدريس لا يوافقون على أن القاعات مهيأة بشكل جيد، مما يشير إلى ضعف البنية التحتية.

توفر الأدوات المطلوبة لتدريس المحاضرات: حصلت على متوسط (2.34) ونسبة عدم رضا 66.4% وهذا يظهر عدم رضا كبير، مما يعني أن جودة الأدوات لا تلبى تطلعات أعضاء هيئة التدريس.

محور الدعم الإداري والخدمات:

توفر سكرتارية لكل قسم: حصلت هذه العبارة علي متوسط حسايي (2.02) وهذه النتيجة تشير إلى عدم رضا واسع النطاق وبلغت نسبة عدم الموافقة بلغت 76.8%.. وجود ساعي لتوصيل الطلبات: المتوسط الحسايي لهذه الفقرة (1.84) وهذا يشير الى تدني كبير في مستوى الرضا، حيث إن نسبة 83.2 % من المستجيبين غير راضين. عبارة تهيئة الاستراحة بصورة مرضية: حصلت علي متوسط حسايي (1.84) وهذه النتيجة تشير الي عدم رضا واضح وبلغت النسبة 83.2%.

محور الخدمات الإضافية والنقل:

عبارة انتظام الترحيل ذهاباً وإياباً حصلت علي أعلى متوسط حسايي بين عبارات هذا المحور (3.02) وهذا يشير الى ان الترحيل يحظى برضا نسبي، حيث كانت نسبة الموافقة 50.4%، وهذا يعكس انتظاماً نسبياً في هذه الخدمة. عبارة توفر الإنترنت مما يرضي التطلعات: حصلت علي متوسط حسايي (1.90) مما يشير إلى عدم رضا كبير وبلغت نسبة عدم الموافقة 83.2%، مما يؤكد أن خدمة الإنترنت لا تلبي احتياجات هيئة التدريس.

د. المحور الثالث: - شفافية الإدارة :

الجدول رقم (5): التكرارات والنسب والوسط الحسايي والانحراف المعياري المحور الثالث

م	العبارة	لا أوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة	الوسط الحسايي	الانحراف المعياري	
		التكرار							
		النسبة المئوية							
١	هنالك عدالة لإدارة الجامعة في توزيع الأعباء الإدارية حسب الكفاءة	16	40	25	37	7	2.83	1.155	
٢	تقوم الإدارة بإشراك أعضاء هيئة التدريس بوضع الخطط المستقبلية	12	47	21	41	4	2.82	1.093	
٣	تنظر الإدارة لمقترحات أعضاء هيئة التدريس بعين الاعتبار	12	39	27	41	6	2.92	1.104	
٤	تسعى الإدارة لتلبية ما يحقق رضا أعضاء هيئة التدريس	10	45	25	38	7	2.90	1.099	
٥	لائحة الترقيات تعديل م ٢٠٢٤ مرضية	25	50	31	18	1	2.36	0.987	
		20.0	40.0	24.8	14.4	0.8			

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025

من النتائج في الجدول رقم (5) نجد أن العبارة الخاصة بعدالة توزيع الأعباء الإدارية حسب الكفاءة حصلت علي متوسط حساسي 2.83 وهذا يشير إلى تقييم قريب من الحياد، مع ميل نحو عدم الموافقة وكانت نسبة عدم الموافقة 44.8 والانحراف المعياري لهذه العبارة 1.155 مما قد يعكس تباين آراء المستجيبين حول هذه العبارة. أما العبارة الخاصة بإشراك أعضاء هيئة التدريس في الخطط المستقبلية حصلت علي متوسط حساسي 2.82، وهو قريب من الحياد أيضاً مع ميل خفيف نحو عدم الموافقة وكانت نسبة عدم الموافقة 47.2 والانحراف المعياري لهذه العبارة 1.093 مما يشير الي وجود تفاوت نسبي في إجابات المستجيبين. عبارة تنظر الادارة لمقترحات أعضاء هيئة التدريس بعين الاعتبار حصلت علي متوسط 2.92 مما يشير إلى تقييم قريب من الحياد، مع الميل نحو عدم الموافقة وكانت نسبة عدم الموافقة 40.8 والانحراف المعياري لهذه العبارة بلغ 1.104 وهذا يعكس تبايناً في آراء المستجيبين. أما العبارة الخاصة بسعي الإدارة لتحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس حصلت المتوسط الحسائي 2.90 قريب من الحياد، مع ميل طفيف نحو عدم الموافقة، نسبة عدم الموافقة بلغت 44 والانحراف المعياري لهذه العبارة 1.099، مما يشير أيضاً إلى وجود اختلافات في وجهات النظر لدي المستجيبين. وأخر عبارة في هذا المحور الخاصة برضا أعضاء هيئة التدريس عن لائحة الترقيات (تعديل 2024) نجد أنها حصلت علي أقل متوسط حساسي 2.36 مما يدل علي عدم رضا واضح عن لائحة الترقيات تعديل (2024) وكانت نسبة عدم الموافقة 60 والانحراف المعياري لهذه العبارة 0.987، مما يشير إلى توافق نسبي بين المستجيبين حول هذه العبارة.

هـ المحور الرابع: - جودة خدمات المكتبات

الجدول رقم (6): التكرارات والنسب والوسط الحسائي والانحراف المعياري المحور الرابع

م	العبارة	النسبة المئوية				
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
		التكرار				
1	توفر عمادة المكتبات متطلبات الكليات من الكتب والمراجع المطلوبة	12	33	27	50	3
		9.6	26.4	21.6	40.0	2.4
2	توفر عمادة المكتبات الكتب والمراجع الحديثة	11	46	31	37	11
		8.8	36.8	24.8	29.6	8.8
3	الكتب والمراجع تلبية حاجة كل التخصصات	12	33	27	50	3
		9.6	26.4	21.6	40.0	2.4
4	الكادر الإداري بالمكتبات متعاون جداً	19	46	33	26	1
		15.2	36.8	26.4	20.8	0.8
5	تلبية عمادة المكتبات احتياجات الأقسام لكتب ومراجع معينة	0	0	13	84	28
		0	0	10.4	67.2	22.4

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025.

النتائج في الجدول رقم (6) أعلاه تشير إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس لجودة خدمات المكتبات ومدى تأثيرها على استقرارهم الوظيفي. ونجد أن العبارة الخاصة بتوفير عمادة المكتبات متطلبات الكليات من الكتب والمراجع المطلوبة حصلت علي متوسط حسابي 2.99 وبنسبة موافقة (أوافق بشدة وأوافق) 42.4 وهذا يعكس أن المكتبات توفر الكتب والمراجع المطلوبة بشكل مقبول لكنه ليس مثاليًا وكان الانحراف المعياري لهذه العبارة 1.074 مما يشير الى وجود تباين في اراء المستجيبين حول هذه العبارة. العبارة التي تقيس توفر الكتب والمراجع المطلوبة حصلت علي وسط حسابي 2.75 ونسبة الموافقة 38.4 وهذا يشير إلى ضعف توافر المراجع الحديثة، وهو عامل قد يؤثر سلبيًا على استقرار عضو هيئة التدريس إذا كان بحاجة مستمرة لتوفر المصادر الجديدة وكان الانحراف المعياري لهذه العبارة 0.981 وهذا يشير إلى توافق نسبي بين المستجيبين حول هذه العبارة. العبارة التي تقول الكتب والمراجع تلبى حاجة كل التخصصات حصلت علي متوسط حسابي 2.99 وبنسبة موافقة 42.4 وهذا يعكس أن عمادة المكتبات توفر الكتب والمراجع المطلوبة بشكل مقبول، وكان الانحراف المعياري لهذه العبارة 1.074 مما يشير الى وجود تباين في اراء المستجيبين. أما العبارة الخاصة بتعاون الكادر الإداري حصلت علي متوسط حسابي 2.55 ويعتبر منخفض جدا، وكانت نسبة الموافقة علي هذه العبارة 21.6 وهذا يشير الى أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بعدم التعاون الكافي من قبل الكادر الإداري للمكتبات. العبارة الأخيرة في هذا المحور تلبية عمادة المكتبات احتياجات الأقسام من كتب ومراجع محددة ومعينة حصلت علي متوسط حسابي 4.12 ونسبة موافقة بلغت 89.6 وانحراف معياري 0.562 وهذا يشير إلى رضا عال عن تلبية عمادة المكتبات لاحتياجات الأقسام لكتب محددة والانحراف المعياري يعكس تجانس واتساق اراء المستجيبين حول هذه العبارة.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية بين الحوافز المالية واستقرار عضو هيئة التدريس.

الجدول رقم (7): الوسط الحسابي وقيمة مربع كاي ومستوي المعنوية لعبارات الفرضية الأولى

م	العبارة	الوسط الحسابي	قيمة كاي تربيع	مستوى المعنوية
1	حوافز اجتماعات مجالس الأقسام مجزية	1.82	109.52	0.000
2	حوافز اجتماعات مجالس الكلية مجزية	1.88	80.54	0.000
3	حوافز اجتماعات مجالس الأساتذة مجزية	1.9	45.08	0.000
4	حوافز لجان التسجيل والمعاینات مجزية	1.88	65.624	0.000
5	حوافز لجان الامتحانات والمراقبة مجزية	1.69	78.616	0.000
6	مستحقات تصحيح كراسات الامتحانات مجزية	1.6	89.112	0.000
7	مستحقات الإشراف على بحوث التخرج مجزية	1.64	82.968	0.000
8	جميع حوافز ومستحقات أعضاء هيئة التدريس تصرف في وقتها المناسب	1.66	75.288	0.000
	جميع عبارات المحور	1.76	29.698	0.000

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025

يتضح من الجدول رقم (3) والجدول رقم (7) تحقق الفرضية الأولى التي تنص على توجد علاقة معنوية بين الحوافز المالية واستقرار عضو هيئة التدريس وذلك لان القيمة المعنوية لجميع الفقرات اقل من 0.05 وكذلك القيمة المعنوية لجميع عبارات المحور اقل من 0.05، أي توجد فروق معنوية كبيرة بين استجابات افراد العينة لصالح العبارات (لا أوافق ولا او اوافق بشدة) وذلك لان الوسط الحسابي لجميع العبارات أقل من 2، مما يدل على أن غالبية أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن المستحقات والحوافز المالية التي يتلقونها.

الفرضية الثانية: - توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل واستقرار عضو هيئة التدريس.

الجدول رقم (8): الوسط الحسابي وقيمة مربع كاي ومستوي المعنوية لعبارات الفرضية الثانية

م	العبارات	الوسط الحسابي	قيمة كاي تربيع	مستوى المعنوية
1	مكاتب الأساتذة مهيأة بصورة جيدة	2.24	65.2	0.000
2	القاعات مهيأة بصورة جيدة (السبورة، التكييف، الإضاءة).	2.18	90.72	0.000
3	هنالك سكرتارية خاصة بكل قسم لتلبية حاجات الأساتذة من الطباعة وغيرها	2.02	73.36	0.000
4	يوجد ساعي مخصص لتوصيل طلبات الأساتذة من وجبات ومشروبات وغيرها	1.84	99.2	0.000
5	الاستراحة مهيأة بصورة مرضية	1.84	99.44	0.000
6	الترحيل منتظم ذهاباً وإياباً	3.02	58.16	0.000
7	توفر الأدوات المطلوبة لتدريس المحاضرات بجودة عالية	2.34	75.68	0.000
8	خدمة الإنترنت متوفرة بما يرضي تطلعات عضو هيئة التدريس	1.90	104.8	0.000
	جميع عبارات المحور	71.2	490.51	0.000

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025

يتضح من الجدول رقم (4) والجدول رقم (8) تحقق الفرضية الثانية التي تنص على توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل واستقرار عضو هيئة التدريس. وذلك لان القيمة المعنوية لجميع الفقرات اقل من 0.05 وكذلك القيمة المعنوية لجميع عبارات المحور اقل من 0.05 مما يعني أن العلاقة بين بيئة العمل واستقرار أعضاء هيئة التدريس ذات دلالة إحصائية قوية، أي توجد فروق معنوية بين استجابات افراد العينة لصالح العبارات (لا أوافق ولا أوافق بشدة) وذلك لان الوسط الحسابي لجميع العبارات أقل من 3 ، بمعنى أن أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن بيئة العمل، عدا الفقرة المتعلقة بالترحيل والنقل حيث تشير النتائج إلى رضا نسبي في هذه العبارة.

— الرضا الوظيفي وأثره على استقرار أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس —

الفرضية الثالثة: - توجد علاقة معنوية بين شفافية الإدارة واستقرار عضو هيئة التدريس
الجدول رقم (9): الوسط الحسابي وقيمة مربع كاي ومستوي المعنوية لعبارات الفرضية الثالثة

م	العبارة	الوسط الحسابي	قيمة كاي تربيع	مستوي المعنوية
1	هنالك عدالة لإدارة الجامعة في توزيع الأعباء الإدارية حسب الكفاءة	2.83	30.96	0.000
2	تقوم الإدارة بإشراك أعضاء هيئة التدريس بوضع الخطط المستقبلية.	2.82	54.64	0.000
3	تنظر الإدارة لمقترحات أعضاء هيئة التدريس بعين الاعتبار.	2.92	39.44	0.000
4	تسعى الإدارة لتلبية ما يحقق رضا أعضاء هيئة التدريس.	2.90	44.72	0.000
5	لائحة الترقيات تعديل 4202م مرضية.	2.36	51.44	0.000
	جميع عبارات المحور	77.2	193.856	0.000

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025.

يتضح من الجدول رقم (5) والجدول رقم (9) تحقق الفرضية الثالثة التي تنص على وجود علاقة معنوية بين شفافية الإدارة واستقرار عضو هيئة التدريس. ومن خلال النتائج في الجدول نجد القيمة المعنوية لجميع الفقرات اقل من 0.05 وكذلك القيمة المعنوية لجميع عبارات المحور اقل من 0.05 مما يعني أن هناك علاقة بين شفافية الإدارة واستقرار أعضاء هيئة التدريس ذات دلالة إحصائية قوية، أي توجد فروق معنوية بين استجابات افراد العينة لصالح العبارات (لا أوافق ولا أوافق بشدة) وذلك لان الوسط الحسابي لجميع العبارات أقل من 3 وهذا يشير الى أن هناك اتجاهًا عامًا نحو عدم الرضا عن بعض جوانب الشفافية الإدارية.

الفرضية الرابعة: - توجد علاقة معنوية بين المكتبات واستقرار عضو هيئة التدريس.

الجدول رقم (10): الوسط الحسابي وقيمة مربع كاي ومستوي المعنوية لعبارات الفرضية الرابعة

م	العبارة	الوسط الحسابي	قيمة كاي تربيع	مستوي المعنوية
1	توفر عمادة المكتبات متطلبات الكليات من الكتب والمراجع المطلوبة.	2.99	53.84	0.000
2	توفر عمادة المكتبات الكتب والمراجع الحديثة.	2.75	21.14	0.000
3	الكتب والمراجع تلبى حاجة كل التخصصات.	2.99	53.84	0.000
4	الكادر الإداري بالمكتبات متعاون جداً.	2.55	44.72	0.000
5	تلبى عمادة المكتبات احتياجات الأقسام لكتب ومراجع معينة.	4.12	67.22	0.000
	جميع عبارات المحور	80.3	233.2	0.000

المصدر: اعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2025.

يتضح من الجدول رقم (6) والجدول رقم (10) تحقق الفرضية الرابعة التي تنص على توجد علاقة معنوية بين المكتبات واستقرار عضو هيئة التدريس وذلك لان القيمة المعنوية لجميع العبارات اقل من 0.05 وكذلك القيمة المعنوية لجميع عبارات المحور اقل من 0.05 مما يعني أن هناك علاقة معنوية بين المكتبات واستقرار أعضاء هيئة التدريس ذات دلالة إحصائية ، أي توجد فروق معنوية بين استجابات افراد العينة لصالح العبارات (لا أوافق ولا أوافق بشدة) وذلك لان الوسط الحسابي للعبارات أقل من 3 وهذا يشير الى أن هناك اتجاهًا عامًا نحو عدم الرضا، حيث يؤثر توفر الكتب والمراجع، وحدثتها، ومدى تلبيتها للاحتياجات الأكاديمية، بالإضافة إلى التعاون الإداري، على شعور أعضاء هيئة التدريس بالاستقرار والرضا، عدا العبارة رقم 5 في الجدول كان متوسطها الحسابي 4.12 مما يعكس مستوى رضى مرتفع عن هذه العبارة.

مناقشة النتائج:

معظم أفراد العينة من الذكور وينحصرون في الفئة العمرية من 40، والرتب العلمية لغالب أفراد العينة محاضر واستاذ مساعد، بالنسبة لسنوات الخبرة نجد من النتائج أن كل أفراد العينة يتمتعون بخبرات أكاديمية 5 سنوات فأكثر.

نجد أن النتائج تدعم الفرضية القائلة بأن هناك علاقة معنوية بين الحوافز المالية واستقرار عضو هيئة التدريس، حيث إن تدني وتأخير الحوافز المالية يكون له تأثير سلبي واضح على الاستقرار والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. لذلك يلاحظ عدم الرضا من قبل جميع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالحوافز المالية.

جميع الحوافز المالية غير مرضية لأعضاء هيئة التدريس ولكن أكثرها تدني في عدم الرضا حوافز تصحيح كراسات الإمتحانات والإشراف على بحوث التخرج رغم ما تمثله من عصف ذهني.

الحوافز والمستحقات المالية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس لا تصرف في وقتها المحدد.

نجد أن النتائج تدعم الفرضية القائلة بأن هناك علاقة معنوية بين بيئة العمل واستقرار أعضاء هيئة التدريس، حيث إن تدني مستوى بيئة العمل يكون له تأثير سلبي واضح على الاستقرار والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. يلاحظ عدم الرضا من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بمحور البيئة، بإستثناء الترحيل ذهاباً وإياباً حيث تشير النتائج إلى الرضا النسبي.

نجد النتائج تدعم الفرضية القائلة بأن هناك علاقة معنوية بين شفافية الإدارة واستقرار عضو هيئة التدريس، حيث أن زيادة الشفافية والمشاركة قد تعزز الاستقرار والرضا الوظيفي.

هنالك إتجاهاً عاماً نحو عدم الرضا عن بعض جوانب الشفافية الإدارية من قبل أعضاء هيئة التدريس، ولكن أكثر العبارات التي مثلت إرتفاعاً لعدم الرضا لائحة الترقية تعديل 2024.

نجد أن النتائج تدعم الفرضية القائلة بأن هناك علاقة معنوية بين خدمات المكتبات واستقرار عضو هيئة التدريس. حيث يلاحظ الرضا النسبي لأعضاء هيئة التدريس لدور المكتبات الإيجابي لإستقرار عضو هيئة التدريس.

7/ التوصيات:

- محور الحوافز المالية يمكن التوصية بـ:
- تحسين نظام الحوافز ليصبح أكثر تنافسية وتحفيزاً.
- ضمان صرف المستحقات في الوقت المناسب لتجنب الإحباط الوظيفي.
- محور تهيئة بيئة العمل يمكن التوصية بـ:
- تجهيز المكاتب والقاعات من حيث الإضاءة والتكييف والأدوات ذات الجودة العالية للتدريس.
- توفير سكرتارية فعالة في كل قسم لتسهيل المهام الإدارية.
- تحسين خدمات الإنترنت لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس.
- تهيئة الاستراحات المناسبة وتوفير بيئة مريحة أثناء فترات الراحة.
- محور شفافية الإدارة يمكن التوصية بـ:
- ينبغي على الإدارة تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات.
- زيادة إشراك أعضاء هيئة التدريس في الخطط المستقبلية.
- على إدارة الجامعة توزيع الأعباء والتكاليف الإدارية حسب الكفاءة.
- تحسين سياسات الترقيات لتلبية تطلعاتهم وزيادة شعورهم بالاستقرار والرضا الوظيفي.
- على إدارة جامعة وادي النيل مراجعة لائحة الترقيات تعديل 2024.
- محور جودة خدمة المكتبات يمكن التوصية بـ:
- على عمادة المكتبات توفير الكتب الحديثة لمواكبة تطور التخصصات.
- تعزيز تعاون الكادر الإداري بالمكتبات من خلال التدريب والتأهيل.
- إجراء دراسات دورية لاستطلاع احتياجات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالكتب والمراجع بشكل أعمق.

الاستبانة:

الاخت.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحثين بإعداد ورقة علمية عن (الرضا الوظيفي وأثره على إستقرار أعضاء هيئة التدريس) بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس جامعة وادي النيل، تمثل هذه الاستبانة جانباً مهماً في البحث، لذلك أرجو شاكرا ومقدرا التكرم بالإجابة على الاسئلة الواردة بها بكل شفافية ليستفيد الباحث () امام الاجابة المناسبة لكم ضمن هذه الاستبانة، علما بان جميع الاسئلة المقدمة تقع في اطار البحث العلمي فقط، والمعلومات الواردة منكم في غاية السرية العلمية.

2/ دكتور/ عثمان عبد الله محمد

أستاذ مساعد

قسم نظم المعلومات الإدارية

كلية الأعمال والإقتصاد

جامعة القصيم

1/ دكتور/ الرشيد محمد حفظ الله

أستاذ مساعد

قسم التجارة

كلية الاقتصاد والعلوم الادارية

جامعة وادي النيل

3/ دكتور/ عز الدين دفع الله عبد الله

أستاذ مساعد

قسم نظم المعلومات الإدارية

كلية الأعمال والإقتصاد

جامعة القصيم

الجزء الاول: البيانات الشخصية:-

ضع علامة في الخانة المناسبة لك.

1/ النوع:- أ/ ذكر () . ب/ أنثى () .

2 / العمر:- أ/ أقل من 30 سنة () . ب/ 30 سنة وأقل من 40 سنة () .

ج/ 40 سنة وأقل من 50 سنة () . د/ 50 سنة فأكثر () .

3/ الرتبة العلمية: أ/ مساعد تدريس () ب/ محاضر () ج/ أستاذ مساعد ()

د/ أستاذ مشارك () ه/ أستاذ () .

4/ الخبرة العلمية: أ/ أقل من خمس سنوات () ب/ خمس سنوات وأقل من 10

سنوات () ج/ 10 سنوات وأقل من 15 سنة ()

د/ 15 سنة وأقل من 20 سنة () ه/ 20 سنة وأقل من 25 سنة () .

و/ 25 سنة فأكثر () .

(1)

المحور الأول: توجد علاقة معنوية بين الحوافز المالية واستقرار عضو هيئة التدريس.

— الرضا الوظيفي وأثره على استقرار أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس —

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	حوافز إجتماعات مجالس الأقسام مجزية.					
2	حوافز إجتماعات مجالس الكلية مجزية.					
3	حوافز إجتماعات مجالس الأساتذة مجزية.					
4	حوافز لجان التسجيل والمعاینات مجزية.					
5	حوافز لجان الإمتحانات والمراقبة مجزية.					
6	مستحقات تصحيح كراسات الإمتحانات مجزية.					
7	مستحقات الإشراف على بحوث التخرج مجزية.					
8	جمع حوافز و مستحقات أعضاء هيئة التدريس تصرف في وقتها المناسب.					

(2)

المحور الثاني: - توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل واستقرار عضو هيئة التدريس.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	مكاتب الأساتذة مهيأة بصورة جيدة.					
2	القاعات مهيأة بصورة جيدة (السبورة، التكييف، الإضاءة).					
3	هنالك سكرتارية خاصة بكل قسم لتلبية حاجات الأساتذة من الطباعة وغيرها.					
4	يوجد ساعي مخصص لتوصيل طلبات الأساتذة من وجبات ومشروبات وغيرها.					
5	الإستراحة مهيأة بصورة مرضية.					
6	الترحيل منتظم ذهاباً وإياباً.					
7	توفر الأدوات المطلوبة لتدريس المحاضرات بجودة عالية.					
8	خدمة الإنترنت متوفرة بما يرضي تطلعات عضو هيئة التدريس.					

(3)

المحور الثالث: - توجد علاقة معنوية بين شفافية الإدارة واستقرار عضو هيئة التدريس.

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لاأوافق بشدة
1	هنالك عدالة لإدارة الجامعة في توزيع الأعباء الإدارية حسب الكفاءة.					
2	تقوم الإدارة بإشراك أعضاء هيئة التدريس بوضع الخطط المستقبلية.					
3	تنظر الإدارة لمقترحات أعضاء هيئة التدريس بعين الاعتبار.					
4	تسعى الإدارة لتلبية ما يحقق رضا أعضاء هيئة التدريس.					
5	لائحة الترقيات تعديل 4202م مرضية.					

الهوامش:

- (1) مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار إين النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 8002، ص11.
- (2) طلكويا مختار، الرضا الوظيفي وأثره على العاملين، ماجستير منشورة، 2202، ص 8، جامعة أحمد دراية. الجزائر.
- (3) عصام عبد اللطيف خضر، الرضا الوظيفي ومهارة أداء العمل، نيو لنك للنشر والتدريب، 8102، مدينة نصر، مصر، ص 01.
- (4) طلكويا مختار، سبق ذكره، ص 4.
- (5) طلكويا مختار، المرجع نفسه، ص 11،01.
- (6) محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع/ عمان، 6102، ص 912.
- (7) بن أيوب دلال، الرضا الوظيفي وأثره على تحسين أداء العاملين، ماجستير منشورة مقدمة لجامعة 8 ماي 5491، ص33.الجزائر.
- (8) عصام عبد اللطيف عمر، سبق ذكره، ص 42.
- (9) وليد سليمان وآخر، بيئة العمل الداخلية بالقطاع الخاص، ماجستير منشورة، 2202، ص 9.
- (10) بندر بن سعيد العلم الزهراني، الفروق في المستوى الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة الإرشاد النفسي، ديسمبر 2021، العدد 168، ص 29.
- (11) www.nilevalley.edu.sud

المصادر و المراجع:

- (1) مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار إبن النفيس للنشر والتوزيع، 2008. عمان الأردن.
- (2) عص محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع/ عمان، 2016.
- (3) 3عبد اللطيف خضر، الرضا الوظيفي ومهارة أداء العمل، نيو لنك للنشر والتدريب، 2018. مدينة نصر، مصر.
- (4) طلكويا مختار، الرضا الوظيفي وأثره على العاملين، ماجستير منشورة، 2022، جامعة أحمد دراية. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- (5) بن أيوب دلال، الرضا الوظيفي وأثره على تحسين أداء العاملين، ماجستير منشورة مقدمة لجامعة 8 ماي 1945. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- (6) وليد سليمان وآخر، بيئة العمل الداخلية بالقطاع الخاص، ماجستير منشورة، 2022.
- (7) بندر بن سعيد العلم الزهراني، الفروق في المستوى الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة الإرشاد النفسي، ديسمبر 2021، العدد (168). www.nilevalley.edu.sud